



**GOVERNO MUNICIPAL**

**LARANJEIRAS DO SUL**

**SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E SEGURANÇA DA  
FAMÍLI**

**PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS –  
PMEP SUAS  
Biênio 2025-2026**

**LARANJEIRAS DO SUL-PR**

**2025**

## 1. IDENTIFICAÇÃO

### 1.1. Identificação:

- **Título:** PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS –PMEP SUAS - Laranjeiras do Sul - PR
- **Vigência:** 2025 a 2026

### 1.2. Dados Municipais:

- **Nome do Município:** Laranjeiras do Sul
- **Porte do Município:** Pequeno Porte II
- **Nível de Gestão:** Básica
- **Nome do Prefeito:** Jaison Rodrigo Mendes
- **Período de mandato:** 2025 - 2028
- **Endereço da Prefeitura:** Rua Expedicionário João Maria, 1020 – Centro – Cx Postal 121 CEP 85.301-410 – Laranjeiras do Sul - PR
- **Telefone:** (42) 3635 - 8100
- **Site:** <https://www.laranjeirasdosul.pr.gov.br>
- **E-mail:** [cidadao@ls.pr.gov.br](mailto:cidadao@ls.pr.gov.br)

### 1.3. Dados do Órgão Gestor da Assistência Social:

- **Nome:** Secretaria Municipal de Assistência Social e Segurança da Família
- **Endereço:** Av. José Campigotto, 987 – Centro – Laranjeiras do Sul – PR – CEP 85.301-310.
- **Telefone:** (42) 3635-8226
- **E-mail:** [smaslaranjeirasdosul@gmail.com](mailto:smaslaranjeirasdosul@gmail.com)
- **Nome do Gestor:** Danielle Teles Gomes Mendes

### 1.4. Dados do Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS):

- **Legislação de Referência:** LEI Nº 036/2022, de 18/10/2022 (que regulamenta ou institui o FMAS)
- **Nome do gestor:** Danielle Teles Gomes Mendes
- **Fontes de recursos:** Municipal, Estadual e Federal

### **1.5. Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS):**

- **Legislação de Referência:** LEI N° 036/2022, de 18/10/2022 (que regulamenta ou institui o CMAS)
- **Endereço:** Av. José Campigotto, 987 – Centro – Laranjeiras do Sul – PR – CEP 85.301-310.
- **Telefone:** (42) 3635-8226
- **E-mail:** [cmaslaranjeirasdosul@gmail.com](mailto:cmaslaranjeirasdosul@gmail.com)
- **Presidente:** Flávia Aparecida Mizerski de Oliveira
- **Vice-presidente:** Adriel José dos Santos Vieira

## **2. INTRODUÇÃO**

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 20132, estabelece os princípios e diretrizes para a instituição de uma perspectiva político-pedagógica inovadora na Assistência Social. Este marco representa uma grande contribuição para o aprimoramento da gestão do Sistema Único de Assistência Social e para a qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Fruto de deliberações de oito conferências nacionais e de um amplo processo de debate e pactuação envolvendo diversos atores – gestores, entidades de classe, especialistas, instituições de ensino superior, trabalhadores, conselheiros e usuários – a PNEP/SUAS reafirma uma gestão descentralizada, democrática e participativa do SUAS. Sua relevância é consolidada nos marcos legais da área, como a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, a Política Nacional da Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS/2006 e a Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS/2012. A política reflete os

esforços das instâncias comprometidas com a valorização do trabalho e com a profissionalização da Assistência Social no País.

A PNEP/SUAS visa corroborar com a profissionalização do SUAS, que requer dos seus gestores, trabalhadores e conselheiros novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades de provisão de serviços e benefícios socioassistenciais mais qualificada e comprometida com um projeto emancipatório de sociedade. Para tanto, contempla duas dimensões essenciais: a dimensão do trabalho, que reconhece os processos que dão concretude à política; e a dimensão pedagógica, que busca processos continuados de capacitação e formação, com impacto na carreira dos trabalhadores. Trata-se de uma política fundamental para a qualificação da gestão do SUAS e para o aprimoramento profissional das equipes, gestores e responsáveis pelo controle social.

No contexto de Laranjeiras do Sul/PR, o Município, classificado como de pequeno porte II, demonstra uma efetiva Política Municipal de Assistência Social. Contudo, a complexidade das demandas sociais e a rápida transformação da realidade impõem desafios contínuos que exigem equipes preparadas para lidar com públicos diversos, planejar ações a partir de diagnósticos socioterritoriais precisos e atuar de forma intersetorial. A constatação da necessidade de um Plano Municipal de Educação Permanente (PMEP/SUAS) surge da observação da equipe e das demandas dos serviços, buscando fortalecer as competências técnicas e socioemocionais para garantir um atendimento de qualidade à população em situação de vulnerabilidade e risco social. **Este Plano visa ser a ferramenta estratégica para enfrentar esses desafios locais, promovendo a contínua qualificação e valorização dos profissionais que atuam no SUAS de Laranjeiras do Sul.**

### **3. FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE**

A Assistência Social, após superar um histórico de assistencialismo e benesses, foi elevada à condição de política pública com a Constituição Federal de 1988. Este marco constitucional foi seguido por outras legislações fundamentais, como a Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS (1993), as Normas Operacionais Básicas - NOB/SUAS (2005), a NOB/RH do SUAS (2006)

e a Política Nacional de Assistência Social – PNAS (2004)<sup>69</sup>, que contribuíram para a efetivação de uma política pública estruturada por meio do Sistema Único de Assistência Social - SUAS.

Com a implantação e efetivação do SUAS, o país conta com uma vasta rede socioassistencial, demandando capacitação e aperfeiçoamento contínuos das equipes. Essa necessidade foi debatida em diversas instâncias, como as Conferências Municipais, Estaduais e Nacional de Assistência Social, e, em conjunto com especialistas em Educação Permanente e outros colaboradores, culminou na formulação da Política Nacional de Educação Permanente - PNEP/SUAS, fundamentada nas legislações já mencionadas e suas alterações.

A LOAS, em particular, estabelece a gestão do trabalho e a educação permanente como objetivos da gestão do SUAS. Atribui ao **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS)** a responsabilidade de formular uma política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da Assistência Social. Assim, em 13 de março de 2013, o CNAS aprovou o texto final da PNEP/SUAS por meio da Resolução CNAS nº 04.

Os objetivos específicos da PNEP/SUAS, conforme o próprio documento, incluem:

- Desenvolver nos trabalhadores e conselheiros condições para fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão na gestão e no desenvolvimento de benefícios e serviços;
- Desenvolver nos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas;
- Criar mecanismos para aproximar as manifestações dos usuários do conteúdo das ações de capacitação e formação;
- Ofertar Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- Ofertar aos conselheiros Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados ao exercício do controle social;
- Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS por meio da experiência no trabalho;

- Criar meios e mecanismos institucionais que articulem ensino, pesquisa e extensão à gestão e provisão de serviços e benefícios socioassistenciais, contribuindo para o desenvolvimento de competências para a contínua melhoria do SUAS;

- Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre gestão do SUAS, provimento de serviços e benefícios e Instituições de Ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos.

Por Educação Permanente entende-se: [...] “o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade”.

É fundamental que o entendimento de Educação Permanente no SUAS seja uniforme em todas as esferas, como um processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais de todas as equipes que atuam nos serviços, programas e projetos socioassistenciais. A PNEP/SUAS ressalta a Educação Permanente como uma necessidade em todas as áreas, dada as complexidades e a realidade social em constante transformação.

Com a Política Municipal de Assistência Social efetiva em Laranjeiras do Sul/PR e reconhecendo a importância da implantação de um Plano Municipal de Educação Permanente (PMEP/SUAS), apresentamos este instrumento com os seguintes objetivos:

#### **4. OBJETIVOS**

**Objetivo Geral:** Implantar o Plano Municipal de Educação Permanente no âmbito do SUAS de Laranjeiras do Sul, de forma continuada, a fim de evitar a precarização dos serviços, valorizando os trabalhadores e, conseqüentemente, melhorando a qualidade dos serviços prestados ao público usuário da Política Municipal de Assistência Social.

### **Objetivos Específicos:**

- Garantir um processo de educação contínua às equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, respeitando valores e princípios, baseando-se em novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos<sup>18</sup>.
- Instrumentalizar trabalhadores e demais atores sociais na melhoria da qualidade da execução dos programas, projetos e benefícios socioassistenciais.
- Implantar o PMEP/SUAS com uma perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes, princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.
- Promover a profissionalização da Assistência Social implementando a Gestão do Trabalho com a responsabilidade de formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos na assistência social, conforme PNEP/SUAS instituído por meio de Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) nº 4 de 13 de março de 2013.
- Oportunizar aos trabalhadores do SUAS, Gestores e atores do Controle Social e Sistema de Garantia de Direitos um processo de formação e capacitação que permitam a consciente e sistemática reflexão em um conteúdo teórico-metodológico e ético-político das atitudes subjacentes às suas práticas profissionais.

## **5. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO**

O Município de Laranjeiras do Sul/PR, classificado como de pequeno porte II, busca preencher todos os requisitos necessários para a qualidade dos serviços prestados, assumindo as responsabilidades previstas na NOB/SUAS. A Política de Assistência Social Municipal prioriza as necessidades da população e as primazias aprovadas e acompanhadas pelo Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), além das ações estabelecidas por meio do Planejamento Estratégico.

Partindo do pressuposto de que o processo de educação permanente não se trata de um treinamento em habilidades técnicas pré-definidas, mas sim de uma formação e capacitação que permitam a apreensão de conhecimentos para

o qualificado desempenho das funções laborais, este plano visa a construção de novos conhecimentos que possibilitem a melhoria contínua da qualidade do trabalho e o desenvolvimento integral do profissional.

### 5.1. Perfil e Quantitativo dos Trabalhadores do SUAS no Município

A Tabela 01 apresenta o perfil quantitativo dos trabalhadores atualmente lotados nos serviços do SUAS em Laranjeiras do Sul, bem como as vagas necessárias para o pleno funcionamento das equipes.

**Tabela 01 - Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Município**

SERVIDORES - SMAS	CARGOS	LOTAÇÃO	VÍNCULO	NÚMERO DE SERVIDORES	SERVIDORES NECESSÁRIOS
DANIELLE TELES GOMES MENDES	SECRETÁRIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E SEGURANÇA DA FAMÍLIA	SMAS	Agente Político	01	00
VANDERSOM DE JESUS FERREIRA	ASSISTENTE SOCIAL	SMAS	Concurso	01	00
DIRCEU DA SILVA JUNIOR	GESTOR DE PROJETOS	SMAS	Concurso	01	00
NILSON BRONHOLO	ASSISTENTE SOCIAL	SMAS	Concurso	01	00
<b>SUBTOTAL</b>				<b>04</b>	<b>00</b>
SERVIDORES - CRAS	CARGOS	LOTAÇÃO	VÍNCULO	NÚMERO DE SERVIDORES	SERVIDORES NECESSÁRIOS
JOÃO PAULO ASSUNÇÃO RIBEIRO	Psicólogo	CRAS	Concurso	01	00
CIRENE DEMINCIANO	Auxiliar de Manutenção e Conservação	CRAS	Concurso	01	00
DEMILSO MONTEIRO	Oficial Administrativo I	CRAS	Concurso	01	00
DENISE FERREIRA DE ANDRADE	ESTÁGIO REMUNERADO	CRAS	ESTÁGIO	01	00
DIONESE DA SILVA	Auxiliar de Manutenção e Conserv...	CRAS	Concurso	01	00
ELIZETE DA LUZ SANTOS	Auxiliar de Manutenção e Conserv...	CRAS	Concurso	01	00
ELLEN THAINE FERREIRA	Professor do Ensino Inf/Fundamen...	CRAS	Concurso	01	00



ELVIRA ANTONIAZZI COUSSIAN	Pedagogo Social	CRAS	Concurso	01	00
JEAN CARLO PANATO	Assistente Administrativo II	CRAS	Concurso	01	00
JORGE EMANUEL DO NASCIMENTO	Motorista	CRAS	Concurso	01	00
KAREN GABRIELA DE OLIVEIR DE ANDRADE	ESTÁGIO REMUNERADO	CRAS	ESTÁGIO	01	00
LECIANE RIBEIRO JOAQUIM ROSSINI	Assistente Social	CRAS	PSS	01	00
MARIA EDUARDA TEIXEIRA MORITZ	ESTÁGIO REMUNERADO	CRAS	ESTÁGIO	01	00
MARLENE SCHON DOS SANTOS	Professor Ens Inf/Fund_C LEI 562...	CRAS	Concurso	01	00
PEDRO AUGUSTO SEVERO JOSEFI	Agente Administrativo I	CRAS	Concurso	01	00
PEDRO RODRIGUES DA LUZ	ESTÁGIO REMUNERADO	CRAS	ESTÁGIO	01	00
RENATA BLONSKI	DIRETOR DPTO DOS DIREITOS DA MULHER	CRAS	Comissão	01	00
RENATA JOELIA DAMASIO DA GAMA	DIRETOR DO DPTO DOS CLUBES DE MÃES	CRAS	Comissão	01	00
VANDA APARECIDA DE OLIVEIRA	Auxiliar de Manutenção e Conserv...	CRAS	Concurso	01	00
<b>VACÂNCIA</b>	Assistente Social	CRAS	PSS	00	<b>01</b>
<b>VACÂNCIA</b>	Assistente Social	CRAS	PSS	00	<b>01</b>
<b>VACÂNCIA</b>	Assistente Social	CRAS	PSS	00	<b>01</b>
<b>VACÂNCIA</b>	Auxiliar de Manutenção e Conserv...	CRAS	Concurso	00	<b>01</b>
<b>VACÂNCIA</b>	INSTRUTOR DE OFICINAS	CRAS	Licitação	00	<b>04</b>
<b>VACÂNCIA</b>	DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SCFV	CRAS	Comissão	00	<b>01</b>
<b>VACÂNCIA</b>	DIRETOR DO DPTO PROGRAMAS SOCIAIS	CRAS	Comissão	00	<b>01</b>
<b>SUBTOTAL</b>				<b>19</b>	<b>10</b>
<b>SERVIDORES CREAS</b>	<b>- CARGOS</b>	<b>LOTAÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>	<b>NÚMERO DE SERVIDORES</b>	<b>SERVIDORES NECESSÁRIOS</b>
ADRIEL JOSE DOS SANTOS VIEIRA	Psicólogo	CREAS	Concurso	01	00
ANA PAULA DOS SANTOS ANDRADE	Assistente Social	CREAS	Concurso	01	00
JOSE VALDECI GOMES DA SILVA	Procurador Jurídico 40 Horas	CREAS	Concurso	01	00
RAFAEL FELIPE RODRIGUES	Assistente Social	CREAS	Concurso	01	00
GILSON JARDEL NOGUEIRA	DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE OFICINAS SOCIOEDUCATIVAS	CREAS	Comissão	01	00

	NOB RH: Profissional de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)				
<b>VACÂNCIA</b>	NOB RH: Profissional de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	CREAS		00	<b>01</b>
<b>VACÂNCIA</b>	NOB RH: AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CREAS		00	<b>01</b>
<b>SUBTOTAL</b>				<b>05</b>	<b>02</b>
<b>SERVIDORES - CENTRO DA JUVENTUDE</b>	<b>CARGOS</b>	<b>LOTAÇÃO</b>	<b>VÍNCULO</b>	<b>NÚMERO DE SERVIDORES</b>	<b>SERVIDORES NECESSÁRIOS</b>
ANA LIARA CAETANO	Instrutor Desportivo	CENTRO DA JUVENTUDE	Concurso	01	00
CEZAR DINIZ ANDRADE	Pedagogo Social	CENTRO DA JUVENTUDE	Concurso	01	00
ELISEU DE MELO	Oficial de Serviços	CENTRO DA JUVENTUDE	Concurso	01	00
FLAVIA APARECIDA MIZERSKI DE OLIVEIRA	Psicóloga	CENTRO DA JUVENTUDE	Concurso	01	00
LUCIANA DEMENEK	Auxiliar de Manutenção e Conserv...	CENTRO DA JUVENTUDE	Concurso	01	00
ALINE LETICIA PINTO	ESTÁGIO REMUNERADO	CENTRO DA JUVENTUDE	Estágio	01	00
VINICIUS FAGUNDES	ESTÁGIO REMUNERADO	CENTRO DA JUVENTUDE	Estágio	01	00
LUIZ HENRIQUE MARINELLO DA ROSA	ESTÁGIO REMUNERADO	CENTRO DA JUVENTUDE	Estágio	01	00
<b>VACÂNCIA</b>	Assistente social	CENTRO DA JUVENTUDE	PSS	00	<b>01</b>
<b>VACÂNCIA</b>	<b>INSTRUTOR DE OFICINAS SCFV</b>	CENTRO DA JUVENTUDE	Licitação	00	<b>08</b>
<b>SUBTOTAL</b>				<b>08</b>	<b>09</b>
<b>TOTAL GERAL</b>				<b>36</b>	<b>21</b>

\*Obs: Estudo realizado em 11/09/2025

## **5.2. Diagnóstico Qualitativo de Necessidades de Formação (Proposta Metodológica)**

Para complementar o levantamento quantitativo, será realizada uma avaliação qualitativa das necessidades de formação e capacitação dos 36 trabalhadores efetivos e contratados do SUAS, bem como dos gestores e conselheiros. Esta metodologia incluirá:

- **Aplicação de questionários e entrevistas:** Serão desenvolvidos instrumentos para coletar as percepções dos próprios trabalhadores sobre suas lacunas de conhecimento, desafios diários, temas de interesse e áreas que demandam aprimoramento.

- **Análise de demandas de serviço e relatórios:** Serão examinados dados sobre as tipologias de atendimento, os desafios mais frequentes nos serviços (ex: manejo de situações de violência, dificuldades com o Cadastro Único, intersectorialidade), e o impacto de novas legislações ou protocolos que demandem atualização.

- **Grupos focais:** Reuniões com equipes específicas para discutir, de forma aprofundada, as necessidades de formação, trocas de experiências e propostas de temas para os módulos.

## **5.3. Esclarecimentos Adicionais:**

- **Professores no CRAS:** Os profissionais listados como "Professor do Ensino Inf/Fundamen..." e "Professor Ens Inf/Fund\_C LEI 562..." no CRAS atuam em uma função de apoio pedagógico e de articulação com a rede de ensino, essencial para os programas socioassistenciais, especialmente o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) e na prevenção da evasão escolar. Suas atribuições específicas serão consideradas no planejamento das ações de Educação Permanente.

- **Instrutores de Oficinas (Contratação por Licitação):** Os "Instrutores de Oficinas" que serão contratados via processo licitatório para o CRAS e o Centro da Juventude serão considerados parte integrante do público-alvo do PMEP SUAS. Será garantido que eles recebam as capacitações necessárias, especialmente nos eixos relacionados aos fundamentos do SUAS e às

especificidades dos serviços socioassistenciais, a fim de assegurar a qualidade e alinhamento de suas atividades com os princípios da política.

## **6. DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE<sup>23</sup>**

**Período de Execução:** outubro de 2025 a dezembro de 2026

**Justificativa:** A Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (Resolução CNAS nº 109/2009) preveem a capacitação contínua como estratégia fundamental para a qualificação dos serviços, aprimorando a atuação dos trabalhadores e garantindo um atendimento de qualidade à população em situação de vulnerabilidade e risco social.

No contexto atual, a complexidade das demandas exige equipes preparadas para lidar com diferentes públicos, articular serviços, planejar ações a partir do diagnóstico socioterritorial e atuar de forma intersetorial. Esta proposta visa promover um processo contínuo de formação teórico-prática, que incluirá **momentos formativos variados**, como oficinas, palestras e discussões mensais sobre temas relevantes, além dos módulos estruturados. O objetivo é estimular a troca de experiências, a padronização de procedimentos como fluxos, protocolos e o fortalecimento de competências técnicas e socioemocionais.

### **Objetivo Geral das Ações:**

- Qualificar, de forma contínua, as equipes da Assistência Social para aprimorar a execução dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais, garantindo a efetividade das ações previstas no SUAS.

### **Objetivos Específicos das Ações:**

- Promover a atualização técnica dos trabalhadores sobre normativas e diretrizes do SUAS.
- Fortalecer o atendimento humanizado e a escuta qualificada.
- Padronizar procedimentos e fluxos de atendimento intersetorial.
- Incentivar o trabalho em equipe, a ética profissional e a motivação no serviço público.

- Desenvolver competências para elaboração de diagnósticos e planejamento territorial.
- Melhorar a capacidade de registro, monitoramento e uso de dados socioassistenciais.

## **6.1. Eixos de Conteúdo**

### **Eixo 1 – Fundamentos Legais e Políticos**

#### **• Conteúdo:**

- Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS – Lei 8.742/1993).
- Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004).
- Resolução CNAS nº 109/2009 – Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais.
- Estrutura e princípios do SUAS: descentralização, territorialização, matricialidade sociofamiliar, controle social.
- Atribuições e competências da Política de Assistência Social.

#### **• Objetivos Específicos:**

- Compreender a base legal da Assistência Social.
- Identificar os princípios e diretrizes da PNAS e do SUAS.
- Reconhecer o papel da LOAS na garantia de direitos.

### **Eixo 2 – Proteção Social Básica**

#### **• Conteúdo:**

- CRAS e sua competência no território.
- Equipes de referência e competência do coordenador(a).
- PAIF (Proteção e Atendimento Integral à Família).
- SCFV (Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos).
- Serviço de Atendimento no Domicílio à Pessoa Idosa e Pessoa com Deficiência.
- Cadastro Único como instrumento de acesso a políticas sociais.
- Relações com os sistemas de Justiça.

#### **• Objetivos Específicos:**

- Identificar os serviços da proteção social básica e suas finalidades.
- Entender o papel do CRAS como porta de entrada do SUAS.
- Relacionar o Cadastro Único com os programas sociais (Bolsa Família, BPC etc.).

### **Eixo 3 – Proteção Social Especial**

#### **• Conteúdo:**

- PAEFI (Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos).
- Serviço de Proteção Social a adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa (LA/PSC).
- Abordagem Social e trabalho com população em situação de rua.
- Serviço Especializado para pessoas idosas e com deficiência.
- Acolhimento institucional em ILPIs e outras modalidades.
- Proteção em situação de calamidade pública.
- Tipos de violência: física, psicológica, sexual, patrimonial, negligência.
- Situações de vulnerabilidade e risco pessoal/social.

#### **• Objetivos Específicos:**

- Reconhecer os serviços de proteção social especial e seu público-alvo.
- Refletir sobre estratégias de acolhimento, escuta qualificada e encaminhamento.
- Discutir as formas de enfrentamento das violências.

### **Eixo 4 – Acolhida, Ética, Atendimento Humanizado e Motivação de Equipes**

#### **• Conteúdo:**

- **Acolhida no SUAS:**
  - Primeira escuta qualificada.
  - Criação de vínculo de confiança com usuários e famílias.
  - Postura não julgadora e empática.
- **Ética no serviço público:**
  - Princípios constitucionais da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência).
  - Conduta ética frente a situações de vulnerabilidade social.
- **Atendimento humanizado:**

- Centralidade no usuário e na família.
- Linguagem acessível e acolhedora.
- Respeito à diversidade cultural, de gênero, étnico-racial e religiosa.
- **Processo motivacional das equipes:**
  - Trabalho em equipe no SUAS: interdisciplinaridade.
  - Fatores que afetam motivação (sobrecarga, rotatividade, reconhecimento).
  - Estratégias de fortalecimento da equipe: reuniões de alinhamento, feedbacks construtivos, capacitação continuada, autocuidado e valorização profissional.

## **Eixo 5 – Vigilância Socioassistencial**

### **• Conteúdo:**

- Conceito e papel da vigilância socioassistencial.
- Produção, análise e uso de informações para o planejamento.
- Indicadores sociais e diagnósticos territoriais.
- Monitoramento e avaliação dos serviços.

### **• Objetivos Específicos:**

- Compreender a função da vigilância socioassistencial.
- Aprender a utilizar dados sociais para planejamento e avaliação.
- Discutir a importância do diagnóstico territorial.

## **Eixo 6 – Rede de Proteção, Fluxos e Protocolos**

### **• Conteúdo:**

- Rede socioassistencial governamental e não governamental.
- Protocolos de atendimento e referência/contrarreferência.
- Fluxo de atendimento intersetorial (saúde, educação, assistência).
- Prevenção da evasão escolar e articulação com escolas.

### **• Objetivos Específicos:**

- Compreender a importância do trabalho em rede.
- Identificar os principais protocolos de fluxo e encaminhamento.
- Analisar a evasão escolar como sinal de vulnerabilidade social.

## 6.2. Metodologia Geral

O Plano Municipal de Educação Permanente será implementado por meio de:

- **Módulos de Formação Teórico-Prática:** Um total de 96 horas, divididas em 6 módulos de 16 horas cada, distribuídos ao longo do período de execução (Outubro de 2025 a Dezembro de 2026), com flexibilidade na calendarização para atender às necessidades das equipes.

- **Ações Complementares Contínuas:** Além dos módulos, serão promovidos momentos mensais de formação e discussão, tais como oficinas temáticas, reuniões de equipe com pautas formativas específicas, clubes de leitura e seminários, visando o aprendizado contínuo e a troca de experiências, como parte da Educação Permanente.

- **Público-alvo:** Todos os trabalhadores do SUAS da rede socioassistencial governamental, gestores e Agentes de Controle Social.

- **Recursos didáticos:** Projetor, slides, estudos de caso, vídeos, materiais atualizados e tecnologias digitais de apoio.

## 7. RESULTADOS ESPERADOS

Com a implementação do PMEP/SUAS, espera-se alcançar os seguintes resultados:

- Profissionais mais capacitados e alinhados às diretrizes nacionais e locais do SUAS.

- Maior uniformidade e qualidade nos procedimentos técnicos e no atendimento.

- Atendimento mais humanizado, resolutivo e focado na garantia de direitos.

- Fortalecimento do trabalho em rede e da atuação intersetorial.

- Planejamento das ações e serviços mais eficiente a partir do diagnóstico socioterritorial qualificado.

- Aumento da motivação e reconhecimento dos trabalhadores do SUAS.

## 8. ORÇAMENTO



A previsão orçamentária para as ações de Educação Permanente será consolidada mediante o planejamento detalhado das ações e metas estabelecidas, visando a sustentabilidade e a efetividade do plano. As capacitações serão inseridas no orçamento e planejamento de gastos do Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS) e da Secretaria Municipal de Assistência Social e Segurança da Família.

#### **8.1. Fontes de Recursos:**

- **Recursos Próprios:** Dotação orçamentária municipal específica destinada à qualificação de recursos humanos no SUAS.
- **Transferências Estaduais e Federais:** Busca ativa de recursos e editais específicos para Educação Permanente no SUAS.
- **Parcerias e Contratos:** Celebração de parcerias ou contratos com instituições de ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS ou equivalentes, em observância à legislação vigente.

#### **8.2. Detalhamento e Gestão Orçamentária (Proposta):**

- **Estimativa Anual de Custos:** Será elaborada uma planilha detalhada com a projeção de custos por eixo de formação, incluindo despesas com:
  - Contratação de palestrantes e facilitadores.
  - Material didático e recursos tecnológicos.
  - Diárias, transporte e hospedagem (quando aplicável).
  - Infraestrutura e logística para os eventos.
  - Material de consumo e apoio.
- **Alocação de Percentual:** Recomenda-se destinar um percentual mínimo do orçamento do Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS) anualmente para as ações de Educação Permanente, garantindo a continuidade do PMEPE.
- **Monitoramento Financeiro:** A gestão dos recursos será acompanhada de perto pela Secretaria Municipal de Assistência Social e Segurança da Família e pelo Conselho Municipal de Assistência Social, com relatórios financeiros periódicos.

### **9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO**

O monitoramento e a avaliação das ações de formação e capacitação são etapas cruciais para garantir o aprimoramento contínuo do PMEP/SUAS.

**9.1. Monitoramento:** O monitoramento das ações terá por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos, buscando identificar e propor as adequações necessárias ao seu aprimoramento. Será realizado por meio de:

- **Registro de Participação:** Controle da frequência e presença dos participantes nas atividades.
- **Relatórios de Execução:** Documentação das atividades realizadas, com datas, temas, instrutores e público-alvo.
- **Reuniões Periódicas:** Encontros da equipe gestora do PMEP com as coordenações dos serviços para alinhamento e acompanhamento das ações.
- **Fluxo de Informação:** Criação de um canal para que os participantes possam registrar dúvidas ou sugestões durante o processo formativo.

**9.2. Avaliação:** A avaliação das ações se dará de forma abrangente, visando mensurar a efetividade do plano e sua contribuição para a qualificação do SUAS em Laranjeiras do Sul. Incluirá:

- **Avaliação de Reação (Curto Prazo):** Aplicação de questionários aos participantes ao final de cada capacitação. Os questionários abordarão o conteúdo, metodologia, relação com a prática profissional, expectativas pessoais, postura do profissional e da equipe de formação e capacitação, entre outros aspectos.
- **Avaliação de Aprendizagem (Médio Prazo):** Realização de atividades ou estudos de caso que permitam verificar a absorção dos conhecimentos e habilidades pelos participantes.
- **Avaliação de Impacto na Prática Profissional (Médio e Longo Prazo):**
  - **Percepção dos Gestores:** Feedback dos coordenadores e gestores dos serviços sobre a aplicação dos conhecimentos adquiridos e a melhoria do desempenho das equipes.
  - **Satisfação dos Usuários:** Análise de indicadores de qualidade do atendimento e, quando pertinente, pesquisa de satisfação com os usuários dos serviços.

- **Análise de Dados dos Serviços:** Comparação de indicadores de desempenho dos serviços (ex: volume de atendimentos, encaminhamentos, resolutividade) antes e depois das capacitações.

- **Avaliação Global do PMEP:** Ao final do biênio (Dezembro de 2026), será elaborado um relatório de avaliação final, consolidando os dados coletados e propondo ajustes para o próximo ciclo do PMEP.

- **Periodicidade:** O monitoramento será contínuo, e as avaliações de reação ocorrerão após cada módulo/ação. As avaliações de aprendizagem e impacto serão planejadas semestralmente, com uma avaliação global do plano ao final do biênio.

Os dados coletados nos questionários e demais instrumentos permitirão mensurar o grau de efetividade das ações propostas e sua contribuição para a formação dos trabalhadores envolvidos, conforme previsto também no Plano Municipal de Assistência Social do Município. Os resultados das avaliações serão utilizados para realinhar as ações, ajustar conteúdos e metodologias, garantindo que o PMEP seja um instrumento dinâmico e responsivo às necessidades do SUAS.

## **10. BIBLIOGRAFIA**

- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004. Brasília, 2005.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS. Brasília, 2013.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta. – 1ª ed. – Brasília, 2014.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. Lei Orgânica da Assistência Social – Lei 8.742/1993.
- PARANÁ. Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania. Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS - NEEP/SUAS/PR. Disponível em:

<[https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/migrados/File/SUAS/NEEP\\_SUAS\\_PR.pdf](https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/SUAS/NEEP_SUAS_PR.pdf) >. Acesso em 2024.